

介護職員等処遇改善加算にかかる「見える化要件」について

○賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容

	職場環境等要件	当事業所の取り組み
入職促進に向けた取り組み	法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化	経営会議、事業所のミーティングなどで法人の理念や方針を発信し、情報を共有している。
	他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用のしくみの構築	年齢を問わず、未経験者の採用も行っている。また、短時間勤務など勤務形態に柔軟な対応をしている。
	職場体験の受入や地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施	今後、地域の中学生の職場体験を受け入れを予定している。世代間交流を図り、次世代への介護・福祉の魅力を伝えていく。
資質の向上、キャリアアップ支援	働きながら介護福祉士等の資格取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引研修、強認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等	各種研修受講については、階層別に職員を選抜し、計画的に育成を行っている。 また、勤務シフトの調整を行うことにより、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えている。
	上位者・担当者によるキャリア面談など、キャリアアップ・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保	年2回以上、所属長または上位者との面談機会を設けている。
多様な働き方の推進	子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指すための休業制度等の充実、事業所託児施設の整備	勤務シフトの調整及び急なシフト変更への対応を柔軟に行う体制を整えている。
	有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標(例えば、一週間以上の休暇を年に●回取得、付与日数のうち●%以上を取得)を定めた上で、取得状況を定期的に確認し身近な上司からの積極的な声掛けを行っている	時間単位や半日での有給休暇の取得が可能な体制であり、所属長などから定期的に有給休暇取得の声をかけている。
心身の健康管理	業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実	規定及び要綱等を設置し、ハラスメント対応窓口を設置している。
	事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備	緊急時や事故対応のマニュアル等を整備している。
業務改善の取組	現場の課題の見える化(課題の抽出、問題の構造化、業務時間調査の実施等)を実施している	各部署のミーティングや、事業所全体での情報交換会を開催し、課題等を情報共有している。
	業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減を行っている	各業務のマニュアルを整備し、業務負担の軽減に努めている。
	介護ソフト(記録、情報共有、請求業務転記が不要な物)、情報端末(タブレット端末、スマートフォン端末等)の導入	介護職員等の記録業務の省力化を図るため、介護記録システムを導入している。
	各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施	法人として各種委員会の設置や指針の制定をしている。 また、各種様式等を統一化し各部署の負担を軽減している。
やりがい・働きがいの醸成	ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善	定例的に事業所内でミーティングを開催しコミュニケーションをとると共に、個別に話をする機会を設けている。
	地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施	地域のボランティア受入れを行っている。今後は地域行事に積極的に参加していく予定。また、近隣の保育園等と交流会を行っている。
	利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供	内部研修やミーティングの中で、介護保険や法人の理念を学ぶ機会を創出している。